Ruth Harf
ruthharf@gmail.com
www.cefcon.com.ar

ASESORAMIENTO: UN ENCUENTRO EDUCATIVO

ASESORAR SIGNIFICA …

- Acompañar y generar estrategias para promover reflexión sobre las prácticas.
- Ofrecer alternativas de acción a partir de recolección y análisis de información
- Acto de colaboración y ayuda

ES ESPACIO DE ENCUENTRO

- Permite construir nuevos conocimientos y abordar necesidades de cambio a partir del análisis de las prácticas de los sujetos y de las instituciones.
- Es aprendizaje "en compañía".
- Incluye sensibilidad, comprensión y respeto por lo que "el otro" puede aportar.

POR QUÉ Y PARA QUÉ ASESORAR

- Desarrollar capacidad de reflexión crítica
- Abordar nuevas estrategias y modalidades de enseñanza para propiciar mejores oportunidades de aprendizaje.
- Considerar el “cambio situado”.
- Cambiar algo de lo establecido, reconociendo dificultades y adversidades.

POR QUÉ Y PARA QUÉ ASESORAR

- Analizar los cambios sociales, tecnológicos o culturales que existen en el mundo actual y sus repercusiones en las escuelas.
- Permitir la circulación de conocimientos compartidos.
- Potenciar el aprendizaje colectivo y colaborativo.

POR QUÉ Y PARA QUÉ ASESORAR

- Apuntar a nuevas prácticas como camino hacia mejoras.
- Atender a inquietudes de equipos directivos y docentes.
- Hacer emerger problemas y actitudes.

EL ASESORAMIENTO PROPONE:

- Elaborar proyectos educativos mediante procesos dialógicos
- Desarrollo de habilidades y destrezas profesionales
- Construcción compartida de conocimientos
- Creación de espacios y recursos para construir aprendizaje colectivo
- Circulación de saberes y experiencias
- Análisis crítico de actividad individual e institucional

EL ASESORAMIENTO PROPONE:

- Profesionalización continua
- Transformación de la cultura institucional
- Mayor autonomía profesional
- Buscar y encontrar alternativas posibles en las prácticas
- Utilizar saberes y experiencias para el cambio
- Estimular la creatividad y la innovación

ASESORAR

- Parte de detección de situaciones disparadoras, conflictivas, concretas y específicas del grado o institución.
- Acude al marco teórico o saberes específicos para análisis y eventual modificación de una situación.
- Situación particular: punto de partida y punto de llegada.
- Intención: resolver situación concreta.

ASESORAR ES ACOMPAÑAR

- Construir nuevos conocimientos y abordar necesidades de cambio a partir del análisis de las prácticas, de los sujetos y de las instituciones.
- Es aprendizaje "en compañía". Incluye sensibilidad, comprensión y respeto por lo que "el otro" puede aportar.

ASESORAMIENTO Y ACTITUD REFLEXIVA

- Ver las nuevas prácticas como un camino para poder mejorar eventuales estancamientos de las escuelas en la actualidad.
- Analizar los cambios sociales, tecnológicos o culturales que existen en el mundo actual y sus repercusiones en las escuelas.

INTENCIONES DEL ASESORAMIENTO

- Generar espacios de aprendizaje y mecanismos de "desaprendizaje” y “reaprendizaje”.
- Habilitar análisis crítico de propuestas de políticas educativas.
- Evitar que predomine modelo de entrenamiento: teoría descontextualizada, alejada de problemas prácticos.

ENTRE DIFICULTADES Y FACILITACIONES

DIFICULTADES QUE SE PUEDEN PRESENTAR

- Considerar al interlocutor como un ignorante al que «culturalizar» profesionalmente.
- No entender que los cambios son complejos y lentos en la cultura profesional y el pensamiento práctico.

ACTITUDES FACILITADORAS

- Observar y escuchar con atención, mostrar real interés y respeto por los planteos del docente.
- Mantener situación de diálogo y de intercambio (buen nivel de grado de participación del docente)
- Rescatar lo positivo.

ACTITUDES FACILITADORAS

- Observar y analizar, no solo palabras, sino también gestos y silencios.
- Ir conceptualizando: facilita construcción de significados compartidos.
- Relacionar la información obtenida con sugerencias sobre posibles líneas de acción.

ACTITUDES FACILITADORAS

- Valorar propuestas y opiniones del docente: es allí donde manifiestan sus saberes y experiencias, necesidades y demandas, inquietudes y posibilidades.
- Ideas, posturas y sugerencias del directivo: no son imposiciones, abren caminos a la reflexión conjunta.

ACTITUDES FACILITADORAS

- Considerar pluralidad de puntos de vista
- Reconocer limitaciones en observación y análisis.
- Realizar buenas preguntas que permitan al docente reflexionar sobre sus prácticas e incluso lo puedan inducir a encontrar por sí mismo los fundamentos de sus acciones.

ASESORAMIENTO: CONDICIONES

- Generar tiempos y espacios para que el aprendizaje se dé.
- Poco impacto en mejora e innovación si no está unida a cambios del contexto, organizativos y de gestión.
- Intención: que directivos y docentes sean sujetos y no objetos de formación.

PROCESO COLABORATIVO, COMPLEJO Y ESTRATÉGICO

COLABORATIVO

- Considera procesos compartidos.
- Prevalece el cambio desde dentro y el autodesarrollo de los docentes.
- Ubica a los docentes en situaciones de participación e incentiva su creatividad.

COLABORATIVO

- Confía en la capacidad de los docentes para elaborar proyectos de innovación y prácticas alternativas.
- Apuesta a la innovación respetando prácticas educativas en las que se puede experimentar y aprender con los otros.

COMPLEJO

- Se adapta a situaciones diversas.
- Se analiza desde la perspectiva de múltiples supuestos ideológicos y actitudinales de base.
- Se elabora y construye el sentido de cada situación problemática, muchas veces único e irrepetible.

COMPLEJO

- Se aceptan diferentes itinerarios sobre las prácticas.
- Se analizan teorías implícitas, esquemas de funcionamiento, actitudes, etc.
- Se estimula un proceso constante de autoevaluación.

COMPLEJO

- Disposición a abrir las puertas a la incertidumbre, lo imprevisto e indeterminado.
- Incertidumbre: algo que forma parte del asesoramiento.
- Escuchar a los demás desde sus propias voces.

ESTRATÉGICO

- Conocer las diferentes versiones de un hecho que se da a conocer en el grupo.
- Buscar diferentes explicaciones sobre aquello que ocurre y pensar acciones para la práctica.
- Plantear nuevas sugerencias sobre acontecimientos.

ESTRATÉGICO

- Aceptar que directivos y docentes son constructores de conocimiento pedagógico de manera individual y colectiva.
- Adecuarse a necesidades educativas en contextos sociales y profesionales reales.

CUANDO EL DIRECTIVO ASESORA

- Plantea preguntas problematizadoras.
- Desarrolla una escucha activa.
- Prioriza problemáticas a abordar.
- Parte de lo pedido y demandado para arribar a lo qué será “posible”.

- Tiene en cuenta las relaciones interpersonales e interactivas
- Conduce el diálogo de modo que cada educador saque conclusiones y pueda establecer conexiones: metacognición.
- Se propone rescatar lo positivo.
- Sabe “leer” el lenguaje no verbal.

- Lee necesidades de transformación y cambio.
- Analiza necesidades de educadores y estudiantes.
- Aprecia necesidades contextuales para poder intervenir.
- Acompaña a los educadores a superar obstáculos.

- Comprende que la contextualización es fundamental.
- Atiende múltiples variables: cultura institucional, interacciones con la realidad, estilos de liderazgo, etc.
- Hace que los docentes se sientan protagonistas de sus cambios, que los sientan como propios.

- No asume una postura tecnocrática ni despoja al asesoramiento de contenido ético, político, ideológico, social, cultural
- Tiene presente lógicas institucionales: tiempos, espacios, fines, agrupamientos, recursos, dinámica organizacional.

- Hace pie en lo cotidiano escolar, considerando supuestos teóricos, ideológicos y actitudinales.
- No impone a los educadores cómo tienen que pensar sus cambios para llevarlos al aula
- Se ve como parte de los cambios, sin buscar resultados finales, prácticas maravillosas o recetas mágicas.

“El sentido de las cosas no está en las cosas mismas, sino en nuestra actitud hacia ellas”

Antoine De Saint Exupery

¡MUCHAS GRACIAS!

RUTH HARF
ruthharf@gmail.com
www.cefcon.com.ar